

**Recommandations du Syndicat des professionnelles et professionnels
municipaux de Montréal**

présentées à la

**Commission permanente sur les finances et l'administration
relativement au règlement 04-061**

Le 10 mai 2013

Commission sur les finances et l'administration

Séance de travail privée portant sur :

1. La révision du règlement 09-061 visant à clarifier les mandats de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) et à les consolider;
2. La demande au ministre des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire d'enchâsser dans la Charte de la Ville de Montréal les statuts et les pouvoirs de la CFPM.

Présentation

Le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) représente quelque 1900 professionnels de la Ville de Montréal. Ces professionnels occupent des fonctions diverses dans tous les domaines municipaux tels que l'aménagement du territoire, les finances, le développement culturel, social et sportif, l'informatique, l'évaluation foncière, la gestion immobilière, les communications, la bibliothéconomie, etc.

Le SPPMM salue l'initiative du Conseil de se pencher sur la problématique de la dotation et sur le rôle de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM), et nous sommes heureux d'avoir l'occasion de présenter notre position à cette séance de travail. Par ailleurs, nous souhaiterions être avisés lorsque la Commission sur les finances et l'administration siègera publiquement sur cette question.

Position du SPPMM

À plusieurs reprises et sur diverses tribunes, le SPPMM a dénoncé les manquements et les irrégularités en matière de dotation des postes professionnels à la Ville de Montréal et déploré que la CFPM soit pratiquement inopérante.

Les problèmes relatifs à la dotation ont débuté en 2003, lorsque la Charte de la nouvelle Ville de Montréal a modifié le rôle et le mandat de la Commission et que la dotation a été décentralisée dans les arrondissements et les services centraux. Dès leurs mises en place, les nouveaux processus de dotation se sont avérés inefficaces et ont connu des ratés importants.

Malheureusement, cette situation ne s'est guère améliorée au fil du temps. La Ville a adopté une *Politique de dotation et de gestion de la main d'œuvre*, dont les principes sont valables et qui apporte des améliorations, notamment en étendant l'évaluation de la compétence aux postes temporaires. Toutefois, cette politique nous paraît bien incomplète, car elle ne prévoit pas de dispositions pour s'assurer qu'elle est respectée.

Des encadrements et des règles d'application devraient donc être définis et consignés par écrit. De plus, un organisme de surveillance devrait s'assurer de son application et avoir le pouvoir de la faire respecter.

Par ailleurs, la centralisation de la dotation au Service du capital humain et des communications a permis d'uniformiser les processus de dotation, mais le problème de fond n'est pas réglé pour autant, à savoir garantir une dotation équitable, impartiale et transparente. Même si le SCHC dispose de ressources compétentes pour évaluer la compétence, il demeure perméable aux pressions politiques et administratives.

Bref, les problèmes sont nombreux et persistants comme l'indique le rapport de 2012 de la CFPM, particulièrement dans le complément d'information destiné aux membres du conseil municipal. Selon le SPPMM, le renforcement de la CFPM est nécessaire, principalement sur les aspects suivants :

- L'organisme doit pouvoir exiger que des mesures soient prises pour corriger une situation non conforme;
- Il doit vérifier l'application de la *Politique de de dotation et de gestion de la main-d'oeuvre* et avoir le pouvoir d'exiger qu'elle soit respectée;
- Il doit avoir à sa disposition les ressources financières et humaines suffisantes à son travail.

De plus, le SPPMM appuie la recommandation de la CFPM à l'effet que le comité d'évaluation de la compétence soit neutre et impartial. Nous allons même plus loin, selon nous, un gestionnaire qui connaît un candidat devrait être exclu du comité d'évaluation.

Par ailleurs, en vertu de la Charte de la Ville de Montréal, le conseil peut attribuer à la CFPM d'autres fonctions que celles qui y sont déjà inscrites, mais celui-ci n'a pas jugé bon de le faire jusqu'à maintenant. C'est pourquoi le SPPMM estime que les nouveaux pouvoirs et mandats de la CFPM devraient être enchâssés dans la Charte.

En terminant, nous rappelons qu'au sein des administrations publiques, la dotation est une question d'intérêt public, car c'est la compétence des employés qui assure la qualité des services aux citoyens.

Il tombe sous le sens que des changements d'importance s'imposent en matière de dotation et d'évaluation de la compétence à la Ville de Montréal. Des demandes répétées ont été faites pour changer les pratiques, mais les problèmes persistent. Donc, si la Ville veut rebâtir sa probité et sa crédibilité, elle doit aussi assainir ses processus d'embauche et de promotion. Cela est fondamental à l'intégrité de la fonction publique. Voilà pourquoi, le SPPMM appuie sans réserve le renforcement de la CFPM.

Cependant, et malgré ce qui précède, le SPPMM continue de croire qu'idéalement l'évaluation de la compétence devrait être à nouveau sous la responsabilité de la CFPM, car elle est la seule entité neutre et indépendante. Les gestionnaires pourraient ensuite faire leur choix parmi la liste des candidats qui se sont qualifiés comme c'était le cas avant 2003.